



AÑADE UN TOQUE DE MEDIO AMBIENTE A TU ACCIÓN SINDICAL

CRITERIOS MEDIOAMBIENTALES PARA UN LUGAR DE TRABAJO SOSTENIBLE

ÍNDICE

EL MUNDO DE LA EMPRESA EN EL MARCO DE UN PLANETA QUE QUEREMOS MÁS SOSTENIBLE, MÁS HUMANO Y MÁS HABITABLE.....	7
• A cualquier delegada, delegado, sección sindical o colectivo con preocupaciones medioambientales	
• Hay que dar un paso más allá, ir modificando el día a día	
• Panorama del medio ambiente en la empresa	
• ¿Qué papel queremos tener desde CCOO?	
• El compromiso de CCOO por compartir la elaboración de la agenda 21 de Barcelona	
• El consejo municipal de medio ambiente y sostenibilidad: CCOO formamos parte de este consejo	
¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA INTERVENCIÓN MEDIOAMBIENTAL EN EL PUESTO DE TRABAJO?.....	11
• Empresa-trabajadores: responsabilidad compartida	
• Potenciemus nuestra capacidad de intervención:	
- El sindicato como impulsor de iniciativas	
- Creando complicidades entre la plantilla	
- Iniciativas que se traducen en acción sindical y reivindicativa	
• ¿Qué propondremos a la empresa? Itinerario de un proceso negociador	
• Por una gestión medioambiental	
- Ecoauditorías, sistemas de gestión medioambiental..., herramientas que hemos de rentabilizar	
¿CUÁLES SON LOS CAMPOS EN LOS QUE TENDREMOS QUE INCIDIR?	
¿QUÉ FACETAS DE LA ACTIVIDAD DE NUESTRA EMPRESA PUEDEN CAMBIAR Y TIENEN QUE CAMBIAR?.....	17
• Producción limpia	
• Ahorro energético	
• Plan de residuos adaptado a la empresa o puesto de trabajo	
• Ciclo del agua	
• Sistemas de transporte y movilidad	
¿CON QUÉ RECURSOS CONTAREMOS PARA AFRONTAR ESTOS RETOS?.....	25
• Fuentes de información	
a) Documentos relativos a legislación	
b) Sistemas de gestión medioambiental, ecoauditorías, manuales de buenas prácticas	
c) Guías específicas, monografías, dossiers, etc.	
d) Material de uso pedagógico y de difusión, vídeos, libros, revistas y folletos divulgativos	
• Dossier y monografías de Daphnia	
• Las guías sectoriales de Daphnia	
CCOO, UNA ORGANIZACIÓN CON SENSIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL.....	29
CONCLUSIÓN: ¡IMPLICARSE ES CUESTIÓN DE VOLUNTAD!.....	30

AÑADE UN TOQUE DE MEDIO AMBIENTE A TU ACCIÓN SINDICAL

CRITERIOS MEDIAMBIENTALES
PARA UN LUGAR DE TRABAJO
SOSTENIBLE

Esta publicación, editada en el marco del convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Barcelona y CC00 del Barcelonés, está pensada y diseñada principalmente para estimular la conciencia medioambiental de los trabajadores y de las trabajadoras, así como sus representaciones laborales, en el marco de la empresa. Nuestra voluntad es facilitar la tarea para incluir criterios medioambientales en la acción sindical.

Con miras más amplias y en paralelo, nos gustaría que también fuera de utilidad en otras instancias de actuación o colectivos. Desde CC00 del Barcelonés ofrecemos nuestra colaboración.

El compromiso de CCOO del Barcelonés con el medio ambiente ya viene de lejos. En el año 1993, y acabada la conferencia de Río de Janeiro, CCOO junto con 12 entidades ciudadanas más formamos la plataforma “Barcelona Estalvia (ahorra) Energia”. El objetivo era impulsar las energías alternativas y los modelos de participación en la gestión pública.

El año 1994 vio la luz la primera Audiencia Pública del Ayuntamiento de Barcelona con nuestra participación activa en el diseño de un programa medioambiental para Barcelona.

Iniciativas como el “Fòrum Cívic Barcelona Sostenible” o la “Plataforma Cívica per a la Reducció de Residus” y otras han contado desde su nacimiento con la presencia e impulso de CCOO del Barcelonés.

La Iniciativa Legislativa Popular presentada por esta Plataforma recogió 107.000 firmas a favor de un proyecto de Ley para prohibir la incineración, 50.000 de las firmas fueron recogidas por CCOO del Barcelonés.

Desde el año 1997, CCOO del Barcelonés formamos parte del Consejo Municipal de Medio Ambiente y Sostenibilidad y participamos en la elaboración y extensión de la Agenda 21 de Barcelona. En Julio de 2002, y junto con un centenar de entidades, suscribimos el “Compromiso ciudadano por la Sostenibilidad”.

Nuestro Plan de trabajo marca entre otros objetivos el de crear una red entre las secciones sindicales y los comités de empresa para impulsar el trabajo medioambiental en las empresas. También manifiesta nuestra voluntad de intervenir como Sindicato en el mundo de la empresa desde la perspectiva medioambiental, que al mismo tiempo contribuye a la propia mejora de las condiciones de salud y vida de los trabajadores y de las trabajadoras.

Mediante el convenio con el Ayuntamiento de Barcelona, que ha posibilitado esta publicación, CCOO del Barcelonés queremos contribuir a proporcionar herramientas para el trabajo sindical, desde una perspectiva cada vez más enfocada al respeto a nuestro entorno en cada empresa o puesto de trabajo. En definitiva que se oriente la actividad productiva de una manera más sostenible y al mismo tiempo más humana.



Àngel Crespo

Secretario General de la Unión Sindical
de CCOO del Barcelonés

La reciente Cumbre de Johannesburg ha vuelto a poner de manifiesto que hay que avanzar urgentemente hacia un nuevo modelo de desarrollo que gestione de forma más racional y eficiente los recursos naturales, que evite el creciente impacto ambiental de nuestras actividades y que favorezca un acceso y reparto más equitativo de los beneficios sociales. Esto supone un cambio de paradigma que sólo será posible si todos los actores sociales y económicos cambiamos pautas de comportamiento e incorporamos la variable ambiental al núcleo de las propias estrategias.

Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen un papel muy importante en la construcción de este nuevo modelo de desarrollo más sostenible, participando activamente en la mejora de las condiciones ambientales a todos los niveles, desde la empresa hasta el ámbito internacional. Los sindicatos han incrementado su compromiso ambiental en los últimos años, construyendo un discurso propio en el cual la protección del

Medio Ambiente es sinónimo de calidad y eficiencia en el ámbito productivo, y en el que las mejoras ambientales son un elemento de protección de la salud laboral.

La Agenda 21 Local es uno de los instrumentos para avanzar en este cambio colectivo. En Barcelona, el Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad ha sido firmado por más de 130 instituciones y entidades, que asumen unos objetivos compartidos para conseguir una ciudad más sostenible. El sindicato Comisiones Obreras ha sido uno de los firmantes de este acuerdo y la presente Guía, dirigida a los delegados y cuadros sindicales, a los miembros de los Comités de Empresa y al conjunto de los trabajadores, es una contribución concreta a los objetivos de la Agenda 21 de la Ciudad.



Imma Mayol
Presidenta Comisión Sostenibilidad
Ayuntamiento de Barcelona

CCOO de Cataluña, www.conc.es, es «una organización sindical formada por hombres y mujeres que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses (generales y específicos) como conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa».

En Cataluña, CCOO cuenta, a 30/09/2004, con 162.671 afiliadas y afiliados, de los cuales 53.837 pertenecen a la Unión territorial del Barcelonés.

En lo que se refiere a la representación laboral, de acuerdo con el cómputo dinámico cerrado en la misma fecha, CCOO de Cataluña obtiene 21.785 representantes repartidos en grandes, medianas y pequeñas empresas, así como en la Administración pública, lo que representa un 43,53 % del total de representación elegida. De estos 21.785, un total de 6.886 representantes han sido escogidos en la demarcación de CCOO del Barcelonés.

Objetivo de esta publicación:

Aquí no encontrarás un «manual de buenas prácticas» para aplicar directamente en tu empresa o puesto de trabajo. Se trata más bien de que este proceso lo concretes colectivamente de la mano de este trabajo, donde encontrarás ideas, propuestas, recursos y lugares donde dirigirte que seguro que te darán un buen servicio.

Desde Medio Ambiente de CCOO del Barcelonés venimos impulsando estas ideas y prácticas desde el año 1992, con resultados desiguales, que son representativos del nivel real de implicación de la estructura sindical. Como reza el título de esta publicación, la variable «medio ambiente» ha de ir ganando importancia en nuestra acción sindical.

EL MUNDO DE LA EMPRESA EN EL MARCO DE UN PLANETA QUE QUEREMOS MÁS SOSTENIBLE, MÁS HUMANO Y MÁS HABITABLE.

A CUALQUIER DELEGADA, DELEGADO, SECCIÓN SINDICAL O COLECTIVO CON PREOCUPACIONES MEDIOAMBIENTALES

En el momento de diseñar este cuaderno, la primera cuestión planteada es «¿a quién va dirigido, en quién hemos pensado?». Nuestro deseo es que cualquier persona o colectivo laboral pueda hacer uso y sacar provecho de este cuaderno, es decir, no va dirigido específicamente a ninguna profesión o ramo.

Desde CCOO del Barcelonés hemos pensado sobre todo en poner a tu alcance un instrumento sencillo y a la vez sugerente, dirigido básicamente a delegadas, delegados de personal y secciones sindicales que quieren empezar a introducir pautas medioambientales en su actuación sindical cotidiana.

Es, pues, un texto pensado para motivar, sugerir, encaminar estas ansias de hacer alguna cosa para mejorar y respetar nuestro entorno, tema de tanta actualidad entre nuestras conciencias colectivas e individuales.

HAY QUE DAR UN PASO MÁS ALLÁ : IR MODIFICANDO EL DÍA A DÍA

El discurso políticamente correcto referido a procurar un planeta más sostenible y más habitable está plenamente asumido por la sociedad, por las instituciones e incluso por muchas empresas.

Se dedican muchas energías y recursos económicos a promover estudios, proyectos, pero quizá es hora de dar un paso más allá, quizá hay que hacer cosas más sencillas pero necesarias.

Ir modificando el día a día, la manera de organizar la producción y las tareas cotidianas, modificar los hábitos y conductas en cada lugar de trabajo, introducir en cada elemento del trabajo del proceso productivo las pautas de comportamiento coherentemente respetuosas con nuestro entorno, empezando, claro está, por un elemento importante de este entorno, de nuestro planeta, como son las personas, son algunas de las actuaciones a iniciar.

Todas estas propuestas han de ir muy interrelacionadas con nuestro trabajo en el campo de la salud laboral, a fin de que nuestra empresa, o lugar de trabajo, sea más sostenible y a la vez más viable en el futuro.

Tal como veremos más adelante, se trata de combinar todos los elementos para facilitar la viabilidad de las empresas y el mantenimiento, e incluso la creación, de nuevos puestos de trabajo.

Es importante que os planteéis una visión de conjunto de la problemática relacionada con la actividad laboral os decidáis a iniciar este trabajo estimulante y a aportar vías de concreción según ll y sus consecuencias sobre el medio ambiente, de manera que os proporcione los criterios y las herramientas de intervención necesarias, y que como representación las características de cada empresa.

Con esta publicación, y con la colaboración del Ayuntamiento de Barcelona, CCOO del Barcelonés os queremos ofrecer una herramienta útil, que ha de estar al alcance de todo el colectivo laboral que trabaja en nuestra comarca y en cualquier actividad, sea el transporte, la industria o los servicios, sea del sector privado o de la Administración, sea activo o parado, que forme parte de una gran empresa o institución o pertenezca a una PYME; para todos y todas ofrecemos unas pinceladas que después se

tendrán que concretar mucho más en el marco de la sección sindical, del comité.

Por tanto, no es un trabajo dirigido a personas muy expertas sino que, diseñado de manera sencilla y comprensible, está pensado para gente como tú, como vosotros. Es un texto que no tiene más pretensiones que llegar a ser un medio para introducir el elemento del «respeto a nuestro entorno» dentro de nuestra acción sindical en el marco de la empresa o el puesto de trabajo.

La utilidad de esta publicación puede ser complementada con la intervención directa y personalizada de la Secretaría de Medio Ambiente del Sindicato de CCOO, por lo que nos ponemos a disposición de quien nos lo requiera desde CCOO del Barcelonés.

PANORAMA DEL MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA

Desde hace unos años, oficialmente desde 1992 con la Conferencia de Río de Janeiro, se destaca la importancia del respeto a nuestro entorno, la necesidad de un cambio de hábitos y conductas mientras denunciábamos el injusto uso de los recursos que hace una parte de los habitantes de este planeta. Conceptos como sostenibilidad, medio ambiente, biodiversidad, etc., se han incorporado de manera habitual al discurso políticamente correcto y también a nuestro hablar diario.

No obstante, y teniendo en cuenta que hay una preocupación creciente en diferentes ámbitos de nuestra sociedad, los problemas continúan y se van ampliando. Hace falta una intervención masiva y diversificada a la vez, es necesario un compromiso desde las entidades, empresas, organismos públicos, Estados, pero también hace falta que cada uno de nosotros vaya modificando todas las esferas de la vida cotidiana: las soluciones a estos problemas han de ser fruto de una gran participación y de un gran esfuerzo combinados.

En la empresa, privada o pública, o en el puesto de trabajo pasamos muchas horas de nuestra vida, el horario laboral forma parte de nuestra existencia. Es allí donde se generan o se desarrollan muchos de los procesos, productos, conductas, hábitos o cultura que inciden de manera determinante, muchas veces negativa, sobre el entorno, sea éste de ámbito local o planetario.

Esta descripción no se ha de entender de manera limitativa a un tipo de empresa (por ejemplo, las industrias químicas serían las únicas obligadas a respetar el medio ambiente). Podrás comprobar que en cualquier espacio de producción, en los servicios o en cualquier agrupación de personas que trabajan se puede intervenir desde diferentes ángulos para colaborar en esta tarea global, pero a la vez local, individual o colectiva, de pequeñas y de grandes actuaciones, para hacer frente al deterioro continuo de nuestro entorno, para implicarse en la mejora de las condiciones medioambientales y por lo tanto humanas, tanto dentro como fuera del marco laboral.

Por tanto, una de las premisas iniciales a tener en cuenta y sobre la cual insistiremos continuamente es la participación de todas y cada una de las partes afectadas, que la tarea no sólo es de técnicos o expertos, sino que, en el marco laboral o de las empresas, todas y todos tenemos muchas cosas a hacer, cada cual desde su responsabilidad.

¿QUÉ PAPEL QUEREMOS TENER DESDE CCOO?

Como sindicato tenemos que incidir no sólo en la mejora de las condiciones salariales y laborales sino también en el mantenimiento del empleo, en la prevención de riesgos laborales, y por lo tanto en la modificación y la mejora de los procesos de producción, en la organización del trabajo, en el respeto a nuestro entorno natural, cuestiones todas ellas entrelazadas.

Y lo haremos desde nuestros instrumentos habituales: comités de empresa, secciones sindicales, comités de salud, etc., en el marco de la negociación pero también con nuestras hojas y boletines, en las asambleas y los grupos de participación.

No sólo queremos que se respete y se aplique la numerosa legislación que en este terreno ya existe sino también, con espíritu creativo y de superación, propondremos ecoauditorías y sistemas de gestión medioambiental, lo que, en definitiva, puede asegurar la viabilidad de la empresa y por lo tanto el mantenimiento de los puestos de trabajo e incluso la creación de nuevos.

“LA AGENDA 21 PRETENDE CONDUCIR
TODO UN PROCESO DE REFLEXIÓN,
PROPOSICIÓN Y MODIFICACIÓN
DE LAS ACTUACIONES Y CONDUCTAS
HUMANAS EN UN ESPACIO CONCRETO.
ESTE ESPACIO PUEDE SER UN
MUNICIPIO, UNA ENTIDAD
O UNA EMPRESA ”



EL COMPROMISO DE CCOO POR COMPARTIR LA ELABORACIÓN DE LA AGENDA 21 DE BARCELONA

Hay que hacer una referencia explícita al proceso de elaboración de la Agenda 21 en Barcelona, en la cual hemos participado activamente desde su inicio. Tres años de debate han dado como fruto el documento «Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad», al que también como CCOO nos hemos adherido. Las entidades signatarias asumen su corresponsabilidad en la construcción de una Barcelona más sostenible sobre la base de las diez líneas de acción contenidas en el citado documento.

Nacida de los buenos propósitos enunciados en 1992 en la Conferencia de Río de Janeiro, la Agenda 21 pretende conducir todo un proceso de reflexión, proposición y modificación de las actuaciones y conductas humanas en un espacio concreto. Este espacio puede ser un municipio, una entidad, una empresa, etc.

La Agenda Local 21 de Barcelona tiene la voluntad de influir sobre todas las actuaciones referidas a la ciudad, desde la política municipal de grandes infraestructuras, pasando por los diferentes campos de la vida profesional y la laboral, y acabando en el día a día de la vida ciudadana, la forma de trabajar de cada distrito, dando gran relevancia a la participación de la ciudadanía, a través de sus propias entidades o directamente con campañas de sensibilización e implicación personal.

EL CONSEJO MUNICIPAL DE MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD: CCOO FORMAMOS PARTE DE ESTE CONSEJO

Como instancia directora e impulsora de todo este proceso, existe el Consejo de Sostenibilidad y Medio Ambiente de Barcelona, donde, entre otras muchas instituciones y asociaciones representativas, está presente nuestro sindicato.

Desde CCOO del Barcelonés hemos tomado el compromiso de extender dentro del mundo laboral las ideas y los propósitos del proceso de elaboración de la Agenda 21, en el marco concreto de cada empresa o puesto de trabajo, objetivo realmente laborioso de conseguir en su totalidad pero no imposible. En concreto, esta publicación responde a la voluntad de implicarnos como CCOO del Barcelonés, de acuerdo con los diez objetivos contenidos en el «Compromiso Ciudadano por la Sostenibilidad» al que antes se ha hecho referencia.



¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA INTERVENCIÓN MEDIOAMBIENTAL EN EL PUESTO DE TRABAJO?

EMPRESA-TRABAJADORES: RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Hasta ahora se ha venido considerando que el advenimiento de una sociedad más sostenible tenía que ser responsabilidad de la toma de conciencia de la opinión pública, de la presión de los grupos ecologistas, incluso de la presión de los consumidores a la hora de seleccionar productos elaborados bajo los parámetros del respeto al entorno.

Ahora, esta influencia llega más allá, y obliga a las empresas a incorporar estos conceptos, unas veces fruto de un simple lavado de imagen ligado a campañas de mercadotecnia, otras como consecuencia de una reducción de costes, por ejemplo en la menor generación de residuos, o incluso por la paulatina modificación del «modus operandi» fruto de la aplicación de la legislación en materia medioambiental, o como consecuencia de la existencia de un código ético de la empresa al cual se han incorporado los valores de la sostenibilidad social, medioambiental y económica.

En este sentido, el marco legislativo europeo, que va impregnando de manera lenta pero imparable las legislaciones inferiores, se convierte en un poderoso aliado a la hora de encontrar recursos y propuestas para hacer avanzar el programa de acción sindical medioambiental.

Por otra parte, los trabajadores y las trabajadoras tienen la posibilidad de ir incorporando también, en su faceta profesional, aquellos valores que defienden en el ámbito ciudadano.

Por ejemplo, si una persona va modificando los hábitos en su casa en la separación de la basura, es evidente que está en buena predisposición para aplicar los mismos criterios en el puesto de trabajo, sea un negociado de la Administración o en cualquier otro ramo. Para esta persona será fácil reutilizar exhaustivamente el papel, depositarlo en el conte-

nedor adecuado una vez se ha convertido en residuo, y sobre todo minimizar o reducir al máximo su uso inicial.

Lo que sí tiene que quedar claro es que la responsabilidad inicial de la actividad de cualquier empresa corresponde al empresario. Por tanto, de la dirección de la empresa han de provenir las directrices necesarias para ir modificando todo el proceso productivo.

No obstante, como trabajadoras y trabajadores tenemos a nuestro alcance la posibilidad de presionar, de tomar la iniciativa sin esperar directrices superiores, de ir modificando nuestros hábitos haciendo que paulatinamente haya una correspondencia entre lo que queremos hacer y lo que hacemos.

Sin embargo, tenemos que situarnos adecuadamente y no olvidar que, en estos momentos, en el sistema económico imperante prevalece la decisión unilateral del empresario. Por esto, la responsabilidad real y última corresponde a la dirección empresarial, que es quien en último término autorizará las auditorías y los cambios organizativos y de producción subsiguientes.

Queremos poner, pues, al alcance de todas y todos unas cuantas ideas que estimulen la intervención sindical enmarcada en este doble propósito:

- intervención en el marco de la negociación colectiva y, por tanto, implicación directa de las empresas, a fin de modificar la organización del trabajo, pero también y a la vez,
- implicación activa del colectivo de trabajadoras y trabajadores no sólo para aplicar los cambios propuestos desde arriba, sino también para responsabilizarse más activamente y participar en los procesos de decisión, que es cuando éstos, en definitiva, hacen que la gente se sienta protagonista y motivada y que a largo plazo aseguren el éxito de los objetivos a conseguir.

POTENCIEMOS NUESTRA CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN: EL SINDICATO COMO IMPULSOR DE INICIATIVAS...

El papel del sindicato en todo este proceso es crucial, sobre todo el papel que puede y debe tener la sección sindical, el comité, el delegado o la delegada de personal y/o de salud laboral.

Su actuación es efectiva en todos los pasos del proceso, pero ganará en calidad si en todo momento se parte de la premisa de potenciar y asegurar la participación de las plantillas. Y una condición sine qua non es vincular estas iniciativas a las condiciones de la vida laboral y al objetivo de la empresa.

Como premisa inicial, es necesaria una cierta sensibilización y formación interna, a fin de estar en mejores condiciones a la hora de sugerir, proponer o poder confrontar posturas. Dependiendo de cada sección sindical, sería conveniente crear la figura del responsable de medio ambiente, que indefectiblemente tiene que ir muy ligada a la de responsable de prevención y salud laboral.

Partimos de la convicción de que la sección sindical conoce a fondo los procesos productivos y de gestión de la empresa. De la combinación de todos estos conocimientos y de la voluntad de impulsar una actuación medioambiental tiene que salir un plan de actuación que alcance tanto la negociación con la empresa como el trabajo con las plantillas.

¿Qué puede hacer un responsable de medio ambiente?

1. Analizar la actividad de la empresa desde el prisma del medio ambiente y el respeto al entorno.
2. Sensibilizar y concienciar a la plantilla de personal así como a la representación laboral.
3. Introducir el punto de vista medioambiental en la acción sindical y también en las plataformas de negociación con la dirección de la empresa.
4. Asegurar la participación de la plantilla y su implicación en todos los cambios organizativos propuestos.

5. Coordinarse en el ámbito territorial con otras secciones sindicales, si se considera necesario, y con la secretaría de Medio Ambiente.

6. En definitiva, potenciar en el seno de la empresa un cambio de conducta y de hábitos más respetuosos con el entorno natural y social, comprometiendo a la dirección de la empresa e implicando a todo el personal.

...CREAR COMPLICIDADES ENTRE LA PLANTILLA...

Ponemos a disposición de todos un conjunto de ideas para ser convertidas en líneas de actuación, en pautas de comportamiento o en métodos o circuitos de organización del trabajo, que tendrán una repercusión positiva en nuestras vidas y a su vez en la mejora y el respeto de nuestro entorno, en la lucha por un planeta más sostenible, más humano y en definitiva más habitable para las generaciones futuras. La sostenibilidad de la que hablamos abarca la actividad económica y la actividad social y obviamente la medioambiental.

Ya se ha insistido mucho en la necesidad de la participación de toda la plantilla. Añadiremos que, como parte directamente implicada, los trabajadores y las trabajadoras poseen experiencias substanciales, fruto de la rutina diaria y del conocimiento exhaustivo de los procesos de producción, que pueden mejorar las estrategias a impulsar.

Por otra parte, por el hecho de sentirse partícipes y protagonistas de unos cambios que comportarán mejoras para el entorno natural y también para su salud y condiciones de trabajo, estarán más motivados a modificar aquellos hábitos, conductas o rutinas de acuerdo con el manual de buenas prácticas.

No olvidemos también que el discurso medioambiental en el mundo productivo presenta un cierto retraso y todavía es considerado sólo como tarea ciudadana y no propia del ámbito laboral. Por tanto, la primera tarea a realizar desde la sección sindical es buscar esta complicidad en la plantilla.

“HACE FALTA INTRODUCIR
EL PUNTO DE VISTA MEDIOAMBIENTAL
EN LA ACCIÓN SINDICAL Y TAMBIÉN
EN LAS PLATAFORMAS DE NEGOCIACIÓN
CON LA DIRECCIÓN
DE LA EMPRESA”



...INICIATIVAS QUE SE TRADUCEN EN ACCIÓN SINDICAL Y REIVINDICATIVA

Otro aspecto importante a tener en cuenta por parte de la representación laboral corresponde a la negociación con la empresa. Es del todo necesario dotarse de una metodología de trabajo. Esta tarea presenta diferentes fases de intervención por parte de la sección sindical o comité.



¿Qué recorrido se tendría que diseñar? El itinerario que hay que seguir se puede construir de muchas maneras. Una de ellas podría ser similar a una Agenda 21, que significa un plan de acción con voluntad de intervenir en el entorno y mejorarlo, en este caso la empresa. De este itinerario nos interesa sobre todo retener el esquema de su elaboración.

¿QUÉ PROPONDREMOS A LA EMPRESA? ITINERARIO DE UN PROCESO NEGOCIADOR

Acordar filosofía, ideas-fuerza:

- Alguna o algunas personas (responsable de medio ambiente, sección sindical) toman la iniciativa. Ojalá que se cuente con la favorable predisposición de la empresa, y no tenemos que olvidarnos de invitar a la plantilla o a gente capacitada y/o interesada.

- Todas las personas que han mostrado interés en participar se constituyen en grupo de trabajo ambiental y formulan un documento que incluya los principios en que nos basaremos, así como la actividad y la visión de futuro de la empresa.

- Hemos de partir del principio de sostenibilidad ambiental (prevención, precaución, sistema cerrado de producción, etc.) y sostenibilidad democrática (participación, implicación, responsabilidad, transparencia).

- Si se trata de secciones sindicales o comités, introduciremos el tema en el orden del día y nos dotaremos de recursos adecuados para tratarlo con conocimiento de causa.

- Aseguraremos que una persona de la sección sindical se responsabiliza del tema de medio ambiente, centraliza el proceso y aporta iniciativas.

Identificar problemas y causas, ideas-fuerza:

- Significa revisar el proceso productivo y los circuitos organizativos y administrativos, a la luz de los parámetros medioambientales y en concreto de los campos de actuación descritos más adelante en esta publicación y de la legislación medioambiental vigente (ecoauditorías y/o sistemas de gestión medioambiental).

- Se tendrá que hacer un análisis objetivo de la situación de la empresa y su entorno geográfico y sectorial, así como tener presente la tendencia de futuro. También tendremos en cuenta la manera como los problemas son percibidos (por ejemplo, el ruido, la forma de trasladarse, etc.).

- Una vez definidos los problemas, apuntaremos indicadores y estándares para determinar en qué dirección tenemos que caminar para conseguir los objetivos, y evaluaremos los problemas descritos según los indicadores, haciendo una descripción general del medio ambiente en la empresa a la vista de los problemas detectados y su relación con los indicadores.

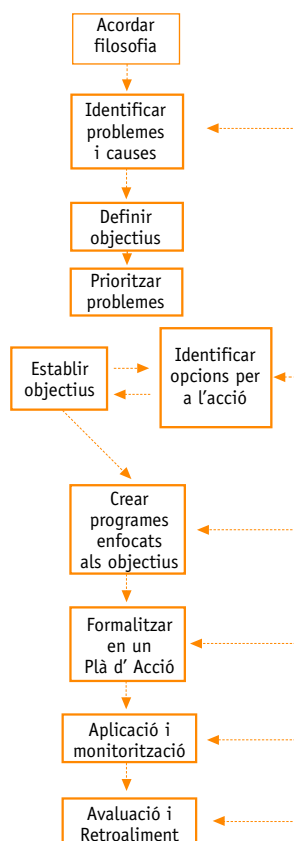
Definir objetivos, ideas-fuerza:

- El grupo de trabajo medioambiental formula los objetivos que queremos conseguir de acuerdo con los conocimientos obtenidos hasta ahora, elaborando una plataforma medioambiental que recoja todas las propuestas para incorporarlas a la negociación, sin olvidar temas como la sensibilidad y el interés comercial del empresario sobre el tema, la predisposición de la plantilla, etc.

- Emplazaremos a la empresa a negociar estos temas con el convencimiento de que una mejora en los procesos productivos y en la gestión medioambiental repercutirá favorablemente en forma de mayor valor añadido, basado en la calidad del producto, y huyendo de fórmulas de competitividad referidas a costos de personal que por sí mismas ya son insostenibles para las personas.

Priorizar problemas, ideas-fuerza:

- Estableceremos prioridades: no siempre se cuenta con el presupuesto necesario o los problemas tienen una solución escalonada. Los criterios para establecer prioridades pueden ser: calibrar su impacto o definir la necesidad de una acción inmediata para prevenir daños sobre el medio o las personas.



- Otros criterios a tener en cuenta: normativas y legislaciones vigentes, aproximación o alejamiento en función de los indicadores, etc., y otras experiencias anteriores, la evaluación de los impactos, el uso de tablas y estándares así como la influencia de los factores externos.

Identificar opciones para la acción y establecer objetivos, ideas-fuerza:

- Anotar y analizar las opciones. Posteriormente seleccionaremos los objetivos específicos correspondientes.

Crear programas enfocados a los objetivos, ideas-fuerza:

- En el marco de la negociación elaboraremos

la idoneidad de las propuestas a realizar y que son bien recibidas y asumidas.

- Lo publicaremos, incorporando las modificaciones fruto de la participación y procederemos a aprobarlo definitivamente.

Efectuar la aplicación y el seguimiento, ideas-fuerza:

- Una vez conseguido esto, corresponde implicar a la dirección de la empresa para que efectúe los correspondientes cambios organizativos, a fin de hacer viables los acuerdos tomados conjuntamente. Es muy importante identificar responsables de sección y dotarlos de medios técnicos y presupuestarios suficientes.

- Aplicaremos los programas a todos los departamentos de la empresa. Elaboraremos un programa de seguimiento de las modificaciones aprobadas, midiendo el grado de cumplimiento y detectando impactos imprevistos, y procediendo cuando se requiera a ajustar los programas.

Elaborar evaluación y retroalimentación, ideas-fuerza:

- Se harán informes al final de cada periodo, de los indicadores asociados a los programas, comprobando si se han llevado a cabo las actuaciones previstas, y si se han conseguido los resultados programados.

- Se publicarán estos informes para responsabilizar a cada cual con el nivel de los resultados obtenidos. Igualmente las conclusiones servirán para introducir la información en los puntos anteriores adecuados. También servirán de punto de partida para elaborar el «Manual de buenas prácticas».

- De esta manera el proceso hacia la sostenibilidad de la empresa se convierte en una espiral continua. Destacaremos que, si bien nunca se consiguen los resultados programados, es seguro que empresa y trabajadores están reduciendo el impacto ambiental, tanto en el ámbito local como en el planetario.

El marco de la negociación más adecuado puede ser aquel que nos sea más favorable, aunque de manera natural será el Comité de Salud Laboral el lugar en el que irán saliendo temas que afectan la salud y al mismo tiempo el respeto por el entorno, ya que ambos conceptos no dejan de ser las dos caras de la misma moneda.

Como veremos más adelante, el análisis de la problemática medioambiental no se ha de circunscribir

programas a fin de que la dirección modifique los circuitos administrativos o de la producción.

- Se tendrán que comparar los programas, establecer una visión de conjunto o detectar vacíos o solapamientos, evaluar el impacto y comprobar que son compatibles con la filosofía y los objetivos generales.

- Asociaremos a cada programa un conjunto de indicadores específicos que nos midan el estado de la aplicación.

Formalizar un plan de acción, ideas-fuerza:

- En el curso de unas negociaciones positivas se trataría de elaborar un programa de trabajo marcando metas y programas que pueden afectar el diseño de los productos, los materiales utilizados, los procesos de producción y circuitos administrativos, detallando el proceso de implantación y funcionamiento y teniendo muy en cuenta que los cambios deberían afectar tanto la formación profesional como los procedimientos y formas de actuar de la empresa.

- No hemos de olvidar que es muy importante tener de nuestro lado a la plantilla. Lo conseguiremos con la formación y también con circulares y asambleas de sensibilización. Aseguraremos también que en cada puesto de trabajo se debata

sólo a una lectura restrictiva de la actividad productiva de la empresa. Puede referirse perfectamente a cualquiera de los campos de intervención desarrollados más adelante. Para poner un ejemplo, hemos de valorar las condiciones en las que la plantilla se desplaza desde su domicilio hasta el puesto de trabajo, suponiendo que éste se sitúe en un polígono industrial lejos del núcleo habitado, aunque la actividad de la empresa sea la producción de cartón.

Evidentemente, dentro del cuadro de cambios organizativos que hay que proponer, ocuparán un lugar esencial, por la responsabilidad directa que tiene la empresa, los cambios relacionados con el objeto propio de la empresa. No obstante, una ecoauditoría completa nos descubrirá muchos otros aspectos que quizá en un primer momento no habríamos tenido en cuenta.

POR UNA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ECOAUDITORÍAS, SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTALES... HERRAMIENTAS QUE TENEMOS QUE RENTABILIZAR

Existe toda una serie de mecanismos de gestión medioambiental así como numerosa legislación al respecto, tanto en el ámbito europeo como a niveles inferiores, que hay que seguir y adaptar a los procesos productivos.

Los instrumentos que hay a nuestro alcance son tres:

- Ecoauditoría: programa de gestión empresarial para evaluar el cumplimiento de la normativa y mejorar la gestión ambiental.
- Sistemas de gestión medioambiental: estrategia más global y permanente del empresario. Hay dos modalidades, evaluar la gestión medioambiental de acuerdo con los sistemas ISO 14000 o implantar la alternativa europea EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), que en este caso implica a todos los agentes que participan en el proceso productivo.
- Finalmente está el «Manual de buenas prácticas», donde se recogen las concreciones prácticas de los cambios acordados.

Como vemos, este proceso ha de conducir al «Manual de buenas prácticas y propuesta de prevención». Este manual ha de estar al alcance de toda la plantilla, de manera que cada sección,

departamento, etc., incluso cada persona afectada conozca las modificaciones a hacer en el proceso productivo y los cambios de hábitos a realizar.

EL CAMINO HACIA UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

La estrategia para elaborar el «Manual de buenas prácticas» tendría que recoger cuatro pasos básicos:

- recopilar la máxima información sobre circuitos y procesos productivos,
- hacer una lista de potenciales buenas prácticas,
- diseñar una campaña de formación e información para garantizar la implantación del Manual,
- asegurar el seguimiento y valoración para poder rectificar sobre la marcha si es volen optimitzar els resultats.

Todas estas actuaciones han de estar orientadas para ser aplicadas en los diferentes campos que forman parte de la actividad profesional y que, como hemos descrito anteriormente, serán objeto de negociación con la dirección de la empresa, y también objeto de toma de conciencia, sensibilización e implicación por parte de las plantillas afectadas.

No obstante, hay que remarcar que muchas de las situaciones, muchos de los ramos de producción y puestos de trabajo no siempre están previstos en estas legislaciones o en estos sistemas de gestión. Nos referimos a situaciones de pequeñas y medianas empresas, pero que al mismo tiempo agrupan a muchos trabajadores y trabajadoras. Por tanto, tendremos que ser imaginativos en estos casos en que la aportación de toda persona interesada deviene esencial.



¿CUÁLES SON LOS CAMPOS DONDE PODEMOS INCIDIR? ¿QUÉ FACETAS DE LA ACTIVIDAD DE NUESTRA EMPRESA PUEDEN Y DEBEN CAMBIAR?

A continuación daremos unas breves pinceladas para introducir los campos de actuación medioambiental en el marco de la actividad de la empresa. No queremos, no obstante, tratar de manera exhaustiva cada tema. El objetivo es hacer una referencia en cada apartado, de manera que lleve a una profundización ulterior de la materia tratada. Lo más importante es que cada sección sindical, cada delegado o delegada haga una lectura original, propia de su realidad, y a partir de aquí proponga las herramientas adecuadas para incidir en favor del entorno.

PRODUCCIÓN LIMPIA

El 6º Congreso de CCOO define la producción limpia como el conjunto de cambios en los procesos productivos, en los productos y en las materias primas que reducen, evitan o eliminan el uso de sustancias tóxicas o peligrosas, así como la generación de subproductos peligrosos por unidad de producción, consiguiendo así reducir los riesgos totales sobre la salud de trabajadores, consumidores y sobre el entorno, en lugar de trasladar estos riesgos a la sociedad (trabajadores, consumidores) y al entorno, un proceso que se conoce como externalización.

Una visión más amplia de la producción limpia tiene en cuenta todo tipo de actividad productiva, no solamente la industria contaminante, y valora también dentro del proceso productivo el uso que hacemos del agua, la energía, las condiciones de trabajo, los residuos generados e incluso las condiciones de accesibilidad al puesto de trabajo.

La degradación del entorno originada por la actividad humana comporta inaplazables cambios en la manera de producir. De aquí que empresa y trabajadores han de valorar la viabilidad medioambiental de

la producción y tender (en el caso de productos inviables desde el punto de vista sostenible) hacia procesos de transición justa y reconversión ecológica, valorando conjuntamente aspectos como respeto del entorno, salud laboral, conciencia social y mantenimiento del empleo.

De manera sintética, para definir un producto limpio tendríamos que remitirnos a los cinco criterios de ecodiseño.

- En primer lugar, utilizar materiales más limpios i renovables.
- Usar materiales obtenidos con bajo consumo de energía, reciclados y reciclables.
- Reducir su peso y su volumen (en atención a su transporte).
- Rebajar el consumo de energía.
- Conseguir fuentes locales de aprovisionamiento de la materia prima.

Correlativamente a estos 5 criterios hay que destacar, como elemento esencial, el principio de la prevención, de la precaución, que puede comportar la moratoria en el uso de una materia o su sustitución cuando haya indicios suficientes de riesgo, tanto para las personas como para el entorno.

Según la Agencia Europea del Medio Ambiente, los principios básicos para una producción limpia son la integración, la democracia, la precaución y la prevención. En el caso de puestos de trabajo no relacionados con la industria, como servicios, instituciones, transportes, distribución y consumo, el concepto de producción limpia será aplicable si el conjunto de la actividad laboral, enfocada a la consecución del objeto de producción, es respetuoso con el entorno.

Pondremos un ejemplo: uno de los puestos de trabajo, típicos en las superficies comerciales, es el de la persona que atiende en la charcutería. Desde este lugar de trabajo se pueden adoptar posturas diversas y contradictorias en relación a los residuos: desde utilizar adecuadamente los embalajes hasta derrochar papel de envolver, plásticos, papel de plata y bandejas de poliestirén.

Claro que este uso indebido, aunque comercialmente lo parezca, no tiene nada que ver con un servicio esmerado sino que muchas veces va unido a políticas abusivas tendentes a valorizar el envoltorio. Aquí, pues, una intervención de la representación laboral se hace imprescindible en favor del entorno y también en favor del consumidor.

En otras situaciones, como en el caso de empresas que comercializan leche o jugos, una política respetuosa con el entorno significaría utilizar las botellas de vidrio y abandonar los tetrabrics, material difícil de reutilizar y más difícil todavía de reciclar. Éste es un caso claro donde las empresas externalizan los costes ambientales hacia la sociedad, olvidando sus propias responsabilidades.

En todo caso, hay que hacer referencia a que todos los sectores laborales pueden aplicar políticas de «producción» limpia. Dicho de otra forma: en cualquier circunstancia se pueden aplicar uno, dos o los cinco requisitos a los que antes hacíamos referencia.

A fin de poder captar más profundamente el sentido de este capítulo, os recomendamos la lectura del libro *Trabajar sin destruir*, de Jorge Reichmann y Francisco Fernández Buey (HOAC, 1998), en el cual encontraréis no sólo razones para una producción más limpia y sostenible sino también muchos casos concretos que servirán de guía insustituible.



AHORRO ENERGÉTICO

Un aspecto previo, antes de entrar a fondo sobre el ahorro energético, es el relativo al concepto «ahorro». Es evidente que la repercusión inmediata de este ahorro será la reducción de costes y por tanto la mejora de la cuenta de resultados de la empresa. Pero sería injusto que el esfuerzo de unos y otros beneficiase exclusivamente a una de las partes. Por lo tanto, será cometido de la representación laboral valorar este ahorro y sugerir propuestas de aplicación equitativa.

Aquí podemos referirnos a propuestas imaginativas como las que aportaba el «Tratado de Ciudades y Naciones por el Clima», en que de manera proporcional se plantea que aquellas cantidades que se dejan de pagar fruto de la aplicación a gran escala de sistemas más eficientes de ahorro energético sean destinadas a paliar nuestra deuda ecológica con los países o zonas del planeta más desfavorecidas, por ejemplo dando apoyo a un proyecto de cooperación.

Otra posibilidad a tener en cuenta sería dedicar estos ahorros para fomentar el transporte colectivo al lugar de trabajo allá donde este tema sea relevante. Esta y otras iniciativas pueden ser tenidas en cuenta, de acuerdo con la voluntad del conjunto de trabajadores, así como las cantidades objeto de estudio.

El ahorro energético se convierte en condición mínima e indispensable si queremos conseguir una producción limpia y un desarrollo de la actividad profesional respetuoso con el medio natural.

Ahorrar energía significa rebajar la factura colectiva de emisión de gases de efecto invernadero, y reducir el impacto ambiental producido por la extracción y destrucción de recursos, «fabricados» en el planeta durante millones de años. Si destruimos estos recursos, privamos de su uso a las generaciones futuras. Por tanto, es una actuación poco sostenible, y menos aún solidaria.

Una buena política de ahorro energético tendría que responder positivamente a cuestiones tales como si se tienen en cuenta criterios de ahorro y eficiencia energética en el diseño de edificios y de instalaciones, así como en todo el proceso de producción.



“EL AHORRO
ENERGÉTICO
SE CONVIERTE
EN CONDICIÓN MÍNIMA E
INDISPENSABLE SI QUEREMOS
CONSEGUIR UNA PRODUCCIÓN
LIMPIA Y UN DESARROLLO
DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL
RESPETUOSO CON EL MEDIO NATURAL”

También hay que revisar si se evita el derroche de energía en máquinas, locales, despachos, pasillos, etc., haciendo que funcionen sólo cuando sea necesario e imprescindible, impulsando políticas de ahorro energético (por ejemplo, dotando a los aparatos de mecanismos de estado de espera) y utilizando fuentes energéticas menos contaminantes como la cogeneración, o incorporando el uso de energías renovables: solar térmica para calentar, fotovoltaica, biomasa, etc., dependiendo del tipo de empresa o de la localización del puesto de trabajo dentro de cada empresa (talleres, oficinas, etc.).

Un buen ejemplo de práctica respetuosa con el entorno, y al mismo tiempo impulsora de las energías renovables, lo podrían dar las cajas, bancos y empresas que obsequian a sus clientes, repartiendo calculadoras provistas de energía solar.

También dentro del apartado de ahorro energético, en muchos bares, restaurantes y oficinas para el público se puede instalar material eléctrico de bajo consumo y con interruptores que se desconecten automáticamente.

PLAN DE RESIDUOS ADAPTADO A LA EMPRESA O AL PUESTO DE TRABAJO

Todo el proceso productivo tendría que tender hacia una práctica en la que no se generaran residuos, o bien se utilizase un sistema de producción cerrado, que significa que los mínimos residuos generados tendrían que ser integrados de nuevo en el proceso productivo.

Cualquier plan de residuos ha de estar adaptado a la actividad de la empresa, e incluso de cada departamento, atendiendo a las diferentes modalidades de empresa: industriales, mineras, agrícolas y ganaderas, energéticas, comerciales y de servicios, recreativas, de espectáculos y ocio, y de gestión de los residuos.

En todo caso, el objetivo general tiene que ser afrontar esta problemática desde la óptica y el convencimiento de que el mejor residuo es el que no existe, tendiendo a aplicar de manera intensiva y preventiva en todos los procesos la filosofía de las tres erres (reducir, reutilizar y reciclar).

Esta filosofía tiene un orden de prioridades que hay que respetar: primero reducir (o no consumir si no es estrictamente necesario), después reutilizar todos los residuos cuantas veces sea posible, y finalmente enviarlos a reciclar. Sobre este apartado existe una variada y completa legislación que afecta a cada empresa o puesto de trabajo en función de su actividad.

Resulta evidente que para las representaciones laborales de las grandes empresas químicas y de transformación este escenario ha de resultar suficientemente conocido. En cambio, en la pequeña y mediana empresa, o incluso en las grandes empresas de servicios (bancos, cajas, seguros, oficinas de la Administración, etc.), quizá no resulta tan evidente la posibilidad de una mejora en el tratamiento de los residuos.

Pues bien, una atenta consulta de la normativa en vigor se convertirá seguramente en fuente de inspiración, a fin de convertir las condiciones específicas de cada empresa o centro de trabajo en unidades plenamente respetuosas con el entorno, y al mismo tiempo vigilar para mejorar las condiciones de salud y seguridad de las personas que trabajan.

El ejemplo típico al que podemos referirnos es el de la empresa que se dedica a la limpieza de locales comerciales, comunidades, etc. Una correcta política, respetuosa con el entorno, y en primer lugar el entorno más inmediato, como son las personas que hacen la limpieza, revisará métodos y productos, controlando la reducción del uso del agua y de los productos de limpieza, sobre todo los más nocivos. Se deberá fomentar el uso de detergentes no contaminantes ni tóxicos, separar la basura y depositarla en los contenedores adecuados. También se debería tender a prescindir de productos innecesarios como ambientadores, suavizantes, desinfectantes, etc.

Hay muchas situaciones que no podemos permitir durante demasiado tiempo, como las oficinas, los despachos, las secciones de las administraciones públicas delante de las cuales cada noche vemos bolsas y bolsas de residuos sin clasificar y que el camión de la basura se lleva hacia el vertedero.





“LA FILOSOFÍA
DEL PLAN DE RESIDUOS
TIENE UNA JERARQUÍA
QUE HACE FALTA
RESPETAR: PRIMERO
REDUCIR, DESPUÉS
REUTILIZAR Y FINALMENTE
ENVIARLOS A RECICLAR”



Como camino a seguir, los convenios firmados entre el Ayuntamiento de Barcelona y diferentes gremios del centro de la ciudad pueden ser un buen ejemplo para las empresas. Estos convenios posibilitan que, de manera organizada, se recojan separadamente los residuos generados por el comercio. Ahora, lo que interesa es que otros gremios y patronales se adhieran.

Esta situación no puede continuar *in aeternum*. La actual normativa metropolitana, en el caso de Barcelona, prevé el cierre de los vertederos, como el del Garraf, en un plazo breve, substituyendo la actual recogida de la basura por la selección en contenedores situados en la calle: verde para el vidrio, azul para el cartón y papel, y amarillo para los plásticos, tetrabrics, etc. Como trabajadoras y trabajadores también podemos utilizar estos contenedores, en tanto que vecinos de la calle donde está situado nuestro puesto de trabajo.

Hay que llegar a convenios con el ayuntamiento o la concejalía del distrito respectivo, en el caso de empresas como cajas de ahorro o bancos que disponen de muchas oficinas diseminadas por la trama urbana, a fin de facilitar su recogida selectiva. El resto de la basura no clasificada será transportada a los ecoparques, si bien esto no justifica que desde cada empresa o puesto de trabajo dejemos de colaborar en este proceso de reducción, reutilización y reciclaje de los residuos una vez ya no se puedan valorizar ni separar de manera adecuada.

Otras normativas más específicas, en relación a las cuales recomendamos consultar la legislación que hay al respecto, serían las referidas a los residuos industriales y a los generados en los hospitales, a las emisiones a la atmósfera, a las cenizas y aguas residuales, etc.

Finalmente, como norma general, sistematizaremos los procesos de cada empresa o centro de trabajo en una «Guía de buenas prácticas ambientales», que afectará a departamentos básicos en esta cuestión, como son el de almacén, el de compras, el de la producción y el diseño de los productos elaborados, atendiendo a su ciclo de vida y no tanto a criterios de beneficio inmediato, y finalmente el de la manipulación y el transporte de los productos.

CICLO DEL AGUA

Como cuestión previa, hay que tener en cuenta que el agua es un bien escaso. Todavía es más escasa cuando nos encontramos en grandes aglomeraciones urbanas, como la ciudad de Barcelona y su entorno metropolitano. Significa traerla cada vez de más lejos, lo que comporta una agresión al entorno en forma de embalses, canalizaciones, alcantarillado y aguas residuales, plantas potabilizadoras y depuradoras, etc.

En aquellas empresas, como las del textil, la construcción, las químicas, etc., en las que el agua es un elemento primordial en el proceso productivo, una utilización respetuosa ha de consistir primordialmente en la reducción de su consumo, utilizando modelos de producción cerrada donde el agua se depura y se vuelve a utilizar por el mismo ciclo productivo o por otros procesos posteriores.

En segundo lugar, hay que asegurar que las aguas vertidas al sistema de alcantarillado están perfectamente depuradas. Sobre este aspecto existe una extensa legislación, que hay que respetar.

Pero en muchas otras actividades laborales también podemos introducir criterios de reducción en el consumo y de respeto por el entorno: desde las empresas de limpieza, a las que antes hemos hecho referencia, hasta diversas empresas de servicios, en las cuales el agua se utiliza no sólo para uso propio sino también para la clientela, en los sanitarios (bares, restaurantes, hoteles), instalando material sanitario que reduzca el consumo del agua.

Como en todo, es cuestión de tomar conciencia de la problemática y «ponerse manos a la obra» con propuestas que, en muchos casos, saldrán de la propia experiencia de las personas que trabajan allí.

“EL USO MASIVO DEL TRANSPORTE PRIVADO INCIDE DE MANERA NEGATIVA EN LAS CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS, ASI COMO TAMBIÉN SOBRE EL ENTORNO, A CAUSA DEL MAYOR NÚMERO DE TONELADAS DE CO² EMITIDAS A LA ATMÓSFERA”



SISTEMAS DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD

Una de las características del actual modelo de desarrollo es la localización progresiva de numerosas industrias en la periferia de las ciudades, que separan cada vez más el lugar de residencia del puesto de trabajo. Esta situación obliga a numerosas trabajadoras y trabajadores a desplazarse a grandes distancias, y no siempre con buenas combinaciones de transporte colectivo.

Otro dato que vale la pena destacar: aproximadamente el 50 % de los accidentes de trabajo (muertos y heridos) son accidentes de circulación *in itinere*. Por otra parte, la falta de un buen servicio de transporte público dificulta el acceso y la integración laboral de las mujeres y otros colectivos si tenemos en cuenta que más del 55 % de personas adultas no tienen carnet de conducir, y esto significa otra forma de marginación y de reducción de expectativas laborales.

El uso masivo del transporte privado incide de manera negativa no sólo en forma de empeoramiento de las condiciones laborales y de seguridad de las personas directamente afectadas sino también sobre el entorno, a causa del mayor número de toneladas de CO2 emitidas a la atmósfera.

Generalmente, la localización concreta del puesto de trabajo no se hace atendiendo a criterios de sostenibilidad, de equilibrio territorial o de la situación de la gente que trabaja allí, sino que responde a conveniencias de las empresas.

Generalment, la localització concreta del lloc de treball no es fa seguint criteris de sostenibilitat, d'equilibri territorial o de la situació de la gent que hi treballa, sinó que respon a conveniències de les empreses.

Por tanto, se impone una acción decidida de las representaciones laborales. Nos lo podemos plantear empresa por empresa, o bien, si se trata de empresas situadas en polígonos industriales o en zonas mal comunicadas, será necesaria también la intervención de las representaciones sindicales a nivel del territorio, para coordinar las actuaciones con las empresas y también con las autoridades encargadas del transporte.

En concreto, las medidas pasarían por la implantación de transporte colectivo o por la potenciación del ya existente, dado que muchas veces las personas que trabajan en los polígonos *continúan utilizando el coche por inercia, porque no están informadas de las nuevas líneas que se han puesto en funcionamiento.*

Otras medidas serían el reordenamiento de turnos y horarios de trabajo, intentando su racionalización y coordinación para hacer más efectivo el transporte colectivo ya existente, favorecer el transporte de empresa, revisando los itinerarios y adaptando sus rutas, potenciando su uso en lugar del coche privado y, si se tiene que utilizar éste, fomentar un uso compartido por parte de aquellas personas que no tienen otras alternativas de transporte público.

Una correcta gestión de las plazas de aparcamiento en los centros de trabajo intentará no incentivar su uso en solitario. En el caso de nuevas instalaciones, será necesario no sobredimensionar las áreas destinadas a ello, disponiendo de un programa de gestión que favorezca la reducción de este espacio y en todo caso dé prioridad a los coches de uso compartido o a los relacionados con la actividad empresarial. Finalmente, si se obtienen fondos procedentes de los aparcamientos, éstos deberían ir destinados a promover los sistemas de transporte colectivo, y en general aquellos que tengan objetivos de ahorro y eficiencia energética.

Resumiendo: hay que responsabilizar a los empresarios (también a las ETT y a las subcontratas) y sus organizaciones sobre los problemas de acceso al centro de trabajo y las infraestructuras necesarias. Hemos de incorporar al ámbito de la negociación colectiva el tiempo destinado a los desplazamientos (y no sólo el tiempo estricto de trabajo) incidiendo sobre la organización del trabajo, los turnos, la apertura planificada de nuevos polígonos. Nos hemos de ganar a las plantillas y corresponsabilizarlas sobre estos planteamientos para conseguir una calidad en el empleo con una incidencia positiva sobre el entorno, y también sobre la salud laboral y la prevención de los riesgos *in itinere*.

CON QUÉ RECURSOS CONTAMOS PARA AFRONTAR ESTOS RETOS

Para ganar tiempo, os recomendamos que visitéis el apartado de Medio Ambiente de la página web de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud de CCOO) donde encontraréis muchos de los recursos que ahora describiremos. <http://www.ccoo.es/istas/>



Todo lo que hasta ahora hemos ido comentando son ideas, sugerencias respecto a situaciones que cualquier persona en su puesto de trabajo, cualquier sección sindical o comité de empresa se encuentra fácilmente si tiene una mínima consciencia medioambiental. Una vez veamos claro que se puede hacer algo, lo que primero necesitaremos será situarnos sobre la problemática y ver las posibilidades legales y sindicales de actuación.

Por suerte, disponemos de mucha documentación sobre el tema. Ya hay todo un camino recorrido, que se ha traducido en libros, legislación o revistas. Como cuestión previa, es necesario referirnos a las ecoauditorías y sistemas de gestión medioambiental. Su cumplimiento representa recorrer un camino con muchos circuitos jerarquizados o «monotemáticos» a la luz de los criterios que queremos proponer.

Un sistema de gestión medioambiental es una herramienta útil en la que, como representación laboral, podemos y tenemos que intervenir en el momento de su elaboración, aunque corresponde a la empresa

la iniciativa de su realización. También tenemos que participar activamente en su control y seguimiento posterior. Es, pues, imprescindible conocer y estudiar a fondo la manera de proceder. Por ejemplo, los sistemas de certificado requieren la realización de ecoauditorías, mientras que los sistemas de gestión medioambiental implican que esta gestión se integra en la gestión general de la empresa en el marco de un proceso de constante mejora.

De todas maneras, para que tengáis una idea clara de los recursos de los que disponéis durante todo el proceso de intervención medioambiental, a continuación resumiremos las fuentes donde podéis consultar.

FUENTES DE INFORMACIÓN

a) Documentos relativos a legislación:

Hay cuatro niveles de consulta:

- Europeo, <http://www.europa.eu.int/eur-lex/es/index.html>

- Estatal, <http://www.mma.es/>

- Autonómico, es importante consultar la página de la Generalitat de Catalunya http://www.gen-cat.es/mediamb/lleis/cllei_i.htm sobre «Legislació medioambiental», donde queda agrupada la legislación por temas específicos.

- Municipal, podéis dirigirlos a la página del Ayuntamiento de Barcelona <http://www.mediam-bient.bcn.es/>. Desde aquí se accede al resto de páginas indicadas.

b) Sistemas de gestión medioambiental, ecoauditorías, manuales de buenas prácticas:

Existen modelos y ejemplos concretos así como una directiva europea.

Se puede consultar en la web del ISTAS <http://www.ccoo.es/istas/index.html> donde, entre otras sugerencias, encontraréis un documento editado para elaborar un «Manual de buenas prácticas».

Ejemplos concretos de manuales de buenas prácticas. Entre muchos otros podemos citar:

Guia de bones pràctiques mediambientals per a les empreses del comerç, editada por el Ayuntamiento de Barcelona.

Catàleg de bones pràctiques ambientals per a la gestió interna municipal, editado por el Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs.



CCOO y UGT publicaron *El transporte al centro de trabajo, un conjunto de ideas para hacer más sostenible el medio de transporte para satisfacer la necesidad que tenemos de ir a trabajar*. También algunas de las publicaciones de la colección *Guies d'educació mediambiental* que publica el Ayuntamiento de Barcelona, como por ejemplo: *Guia de l'oficina verda*.

c) Guías específicas, monografías, dossiers, etc.

Se puede encontrar abundante documentación. Destacaremos por su importancia y validez las siguientes:

- *Guia del delegat i la delegada de Prevenció*, editado por CCOO, incluye todo un apartado dedicado a la salud laboral y el medio ambiente. Al final de este apartado hay una útil lista de leyes que afectan el medio ambiente desde ópticas básicas como la atmósfera, el agua, los residuos, los productos peligrosos y la normativa general.

- *Eines per a la gestió ambiental a l'empresa*, libro editado también por CCOO de Cataluña y centrado en la producción limpia y el sistema de gestión ambiental, así como el marco legal, los mecanismos de la gestión ambiental, cómo fomentar la participación de las personas implicadas y unos anexos relativos a cuestionario ambiental, para situar la actividad de la empresa y las repercusiones sobre el entorno; actividades sometidas al régimen de autorización ambiental, las que necesitan el informe preceptivo de la Administración y las sometidas a licencia ambiental; finalmente, una recopilación sobre legislación de aguas, atmosférica, calificación ambiental, distintivo de garantía de calidad ambiental, sistema de ecogestión y ecoauditoría y otros.

- *Guia vasca*, se trata de un proyecto inacabado pero muy interesante, que de manera global sitúa la problemática medioambiental en el mundo laboral y la manera de trabajar y avanzar. De momento, se encuentra en fase de elaboración (año 2003), pero los cinco capítulos ya redactados, de importancia y riqueza destacadas, pueden ser consultados en Internet.

- *Intervención sindical ante la problemática medioambiental en la empresa*, es una práctica guía elaborada por CCOO de Aragón y editada en forma de fichas sencillas y didácticas.

d) Material de uso pedagógico y de difusión: vídeos, libros, revistas y folletos divulgativos.

Hay toda una amplia gama de material de sensibilización y aprendizaje. El departamento confederal de Medio Ambiente de CCOO dispone de una lista completa de material que está a vuestra disposición. Destacaremos *El libro del delegado/a sindical – Trabajo y Medio Ambiente* y el video *Existen alternativas*.

También, y como se ha manifestado al inicio de este capítulo, es muy importante que visitéis la página web www.istas.ccoo.es, que, como dice en su página principal, «es una fundación autónoma de carácter técnico y sindical promovida por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) con el objetivo de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en el ámbito del Estado español».

Entre la variada documentación e información, y como ejemplo, citaremos:

- legislación ambiental y Código penal,
- directiva europea «EIA 2001» y ley EIA, (estudio de impacto ambiental),
- ley 10-98 de residuos y lista de residuos,
- directiva de la Unió Europea sobre incineració de residuos.

También encontraréis instrucciones sobre cómo diseñar el *Manual de buenas prácticas*, toda la documentación relativa a las ecoauditorías y sistemas de gestión medioambiental «Emas».

UNA VISIÓN MÁS AMPLIA DE LA
PRODUCCIÓN LIMPIA TIENE
EN CUENTA TODO TIPO DE
ACTIVIDAD PRODUCTIVA
Y NO SOLAMENTE LA INDÚSTRIA
CONTAMINANTE



Por su importancia, y porque trata temas muy específicos, destacaremos los dossiers y las monografías de **Daphnia**, revista publicada por CCOO y dedicada principalmente a la prevención de la contaminación y a la producción limpia.

DOSSIERS Y MONOGRAFÍAS DE "DAPHNIA"

NÚMERO	TÍTULO	TEMA
31	"Prestige" propuestas delante de una catástrofe evitable	R
30	Plan de movilidad alternativa	T
29	Substitución de las colas de tricloretileno en la industria téxtil	P
28	Eliminación substancias tóxicas en el sector limpieza	R
28	Espacios naturales protegidos	T
28	Intervención frente a los disruptores endocrinos	S
27	Proceso de galvanización	P
26	Substitución de productos tóxicos en la serigrafía	P
26	El transporte al trabajo (dossier)	T
26	Riesgo químico	P
25	Biomasa: una fuente de energía	E
25	Depuración de aguas a destilerías de vino	A
25	Minimización de residuos	R
24	Substitución de disolventes orgánicos en la industria	P
22	Joyerías: eliminación de tóxicos	P
22	Transporte de mercancías peligrosas	T
21	Cómo substituir materiales no biodegradables por biodegradables	P
20	Identificación de productos ecotóxicos: como se ha de actuar?	P
14	Tóxicos en la hostelería	P
12	Disolventes orgánicos	P
12	Pesticidas	P
11	Prevención y gestión de residuos biopeligrosos	R
11	Mataderos: recuperación de sangre animal	R
10	Substitución del cromo y aprovech. de resid. en el adobe de la piel	P
9	Minimización de residuos en siderurgias y acerías	R
9	Minimización de residuos en la industria farmacéutica	R
6	Construcción: derribar o desconstruir	R
6	Tintorerías ecológicas	P
4	Problemática ambiental de los «PCB»	P
4	Substitución de disolventes para limpiar y desengrasar piezas	R
3	Cementeras: un riesgo medioambiental	S
3	Substitución del cloro en el blanqueo de papel	P

Podéis consultar esta revista a través de la red Internet, e incluso os podéis subscribir a ella, de momento es gratis.

A continuación se relacionan los temas monográficos tratados y el número donde fueron publicados.

LAS GUÍAS SECTORIALES "DAPHNIA"

NÚMERO	SECTOR
29	Principio de precaución: un proceso en 6 etapas
28	Cementeras, residuos biosanitarios, plaguicidas
16	Riesgos medioambientales: Guía de actuación (ejemplos)
11	Mapa de riesgos medioambientales
9	Mapa de riesgos medioambientales: instrumentos de acción sindical
9	«Factor 4»: eficiencia y sostenibilidad
6	Sistemas de gestión medioambiental
4	Guía de acción medioambiental en las empresas.



Significado de las abreviaturas:

A=Agua E=Ahorro Energético

P=Producción Limpia R=Residuos

S=Salud Laboral T=Territorio y Transporte

CCOO, UNA ORGANIZACIÓN CON SENSIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Todas las instancias del Sindicato dispuestas a dar soporte a la iniciativa de cada sección sindical

Ir introduciendo la consciencia medioambiental entre las trabajadoras y los trabajadores, incorporar a nuestras plataformas reivindicativas los objetivos de los sistemas de gestión medioambiental, unidos muchas veces a la prevención, conseguir que las direcciones de las empresas se avengan a incorporar la variante del respeto al entorno dentro de los mecanismos de gestión y decisión empresariales, todos estos elementos y otros representan una nueva filosofía, una nueva cultura empresarial que no es sólo tarea de expertos sino que afecta a todo el mundo.

Por tanto, el camino, sobre todo inicialmente, se presenta laborioso pero no imposible. Y aquí contamos con un aliado básico en nuestra tarea: nos referimos a la organización sindical, a las estructuras del propio sindicato de CCOO, que hace años que trabajamos el tema.

En primer lugar, hay que referirse a la red de delegadas y delegados de salud laboral y prevención. Como hemos visto repetidamente, si esta red quiere hacer una labor adecuada y eficaz no puede restar al margen y a espaldas de los problemas medioambientales generados por la actividad de cualquier empresa o centro de trabajo. Por tanto, la perspec-

tiva más consecuente es que esta red se implique de manera natural y activa en el impulso de la preservación del medio ambiente en las empresas.

Pero no sólo contamos con la red de salud laboral y prevención. Hemos de dirigirnos, cuando convenga, a la estructura del sindicato. Por acuerdo congresual, la responsabilidad de Medio Ambiente existe desde comienzos de los años 90:

- En la Confederación Estatal de CCOO existe la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral (<http://www.ccoo.es/sindicato/mambiente.html>), dotada de medios suficientes como para coordinar las labores de empresas grandes, federaciones y territorios, que publica amplio material, como boletines y libros que abordan problemáticas específicas y extienden experiencias en diferentes ramos.

- En CCOO de Cataluña (CONC) (<http://www.conc.es>), también en CCOO del Barcelonés (<http://www.conc.es/barcelones>), así como en el resto de uniones comarcales y federaciones, en todas partes se está trabajando con el objetivo de normalizar y llenar de contenido esta vertiente de la acción sindical.



CONCLUSIÓN:

¡IMPLICARSE ES CUESTIÓN DE VOLUNDAD!

Todas estas instancias y redes, con sus resoluciones congresuales, están, o han de estar, a nuestro alcance en la acción sindical diaria para marcar objetivos, dotarnos de material de apoyo y coordinar tareas y campañas más generales.

Hay que enriquecer y normalizar nuestra actividad sindical, introduciendo la variable medioambiental como un elemento más, natural y útil, dentro de nuestra actividad sindical en la empresa o centro de trabajo.

Esto tendrá repercusiones beneficiosas para nosotros y para nuestras empresas, ya que éstas serán más viables dentro de un mundo cada vez más competitivo.

Nuestros puestos de trabajo no peligrarán a causa de la obsolescencia del proceso productivo y de los medios utilizados, sino que se mantendrán e incluso podrían crearse puestos nuevos. Finalmente, la actividad laboral y el producto final serán más respetuosos con la naturaleza y el entorno y más sostenibles para las generaciones futuras.

Así pues, tenemos a nuestro alcance un conjunto de instrumentos que tienen que mejorar nuestra actividad sindical. Hay que hacerlos útiles sindicalmente en relación a:

- el empleo y el medio ambiente
- la salud laboral y el medio ambiente
- el fomento de la participación de trabajadoras y trabajadores
- el fortalecimiento de la negociación colectiva

¡Vale la pena implicarse! ¡Adelante!

Esta GUÍA es fruto del convenio de colaboración firmado entre el Ayuntamiento de Barcelona y Comisiones Obreras (CCOO) en el marco de la Agenda 21 de Barcelona.

Realiza:

Medi Ambient de CCOO del Barcelonès

Via Laietana 16, 3r. 08003 – Barcelona

Tel. 934 812 803 - Fax 933 150 856

Dirección electrònica: uscob1@conc.es

www.conc.es/barcelones

(podéis enviar vuestras sugerencias)

Idea i textos:

Josep Maria Gil Martínez

Corrección ortográfica i gramatical:

Servei de Lingüística de la CONC

Diseño gráfico:

Villuendas + Gómez disseny

Edita:

Ayuntamiento de Barcelona

Sector de Mantenimiento y Servicios

Dirección de Educación Ambiental y Participación

Imprime:

Impremta Municipal

Impreso en papel 100 % reciclado

Agradecimientos:

Para elaborar este trabajo he contado con las valiosas aportaciones y sugerencias de Jorge Reichmann de la Fundación «1º de Mayo», de CCOO, de Enric Tello, de Acció Ecologista - Ecologistes en Acció, y de María José Marazuela, del Fòrum Cívic Barcelona Sostenible. También Iñaki Olano, de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), y Àngel Crespo, con el Secretariado de CCOO del Barcelonès, que han aportado su empuje y estímulo.

Para solicitar **guías de Educación Ambiental**

Centre de Recursos Barcelona Sostenible

Nil Fabra, 20

08012 Barcelona

93 237 47 43

recursos@mail.bcn.es

“LA CIUDAD ES UN ESPACIO DE PRODUCCIÓN
Y DE RELACIÓN, NO ES SÓLO UN ESPACIO
DE RESIDENCIA. NO SE PUEDEN DISOCIAR
LAS SOLUCIONES AMBIENTALES Y SOCIALES
DE LOS PLANTEAMIENTOS ECONÓMICOS”

(Del preámbulo del documento
El compromiso ciudadano para la sostenibilidad
Agenda 21 de Barcelona)